

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Pengertian pembagian kerja (*job description*) menurut Hasibuan

(2012:33), yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man in the right place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja.

Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan. Semakin luas tujuan suatu organisasi maka tugas dalam bekerjapun semakin banyak, untuk itu perlu diadakan pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan, dengan demikian pembagian kerja sangat penting artinya di dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, karena dengan adanya pembagian kerja yang dimiliki oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar. Berikut tabel mengenai pembagian kerja pada PT. Jaya Setia Plastik Demak:

Tabel 1.1
Daftar Pembagian Kerja PT. Jaya Setia Plastik Demak

Nama Divisi	Jumlah Karyawan	Persentase
Produksi	229	68%
<i>Quality Control</i>	27	8%
Administrasi	15	4%
<i>Marketing</i>	26	8%
<i>Maintenance</i>	39	12%
Jumlah	336	100%

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan di PT. Jaya Setia Plastik Demak berjumlah 336 karyawan. Karyawan di divisi produksi berjumlah 229 karyawan dengan persentase sebesar 68%. Pada divisi *quality control* berjumlah 27 karyawan dengan persentase sebesar 8%. Kemudian, pada divisi administrasi berjumlah 15 dengan persentase 4%. Selanjutnya di divisi *marketing* dan *maintenance* masing-masing berjumlah 26 dan 39 karyawan dengan persentase masing-masing 8% dan 12%.

Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia terkadang diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi manusia itu sendiri. Pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih bersikap profesional, bisa berimprovisasi dan melakukan berbagai perubahan yang diperlukan sehingga efektivitas kerja karyawan tersebut dapat tercapai secara maksimal. Sedangkan insentif merupakan salah satu daya rangsang atau motivasi sangat penting bagi peningkatan mutu kerja karyawan, dimana dengan adanya insentif maka akan mempertinggi efektivitas kerja karyawan dan hal ini berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Beberapa

penelitian yang diselenggarakan oleh PT. Jaya Setia Plastik Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Pelatihan Karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak

No	Jenis Pelatihan	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah Yang Mengikuti	Persentase
1.	Pelatihan administrasi dan pelaporan keuangan	Administrasi	15	5	33%
2.	Pelatihan <i>quality control</i>	<i>Quality Control</i>	27	13	48%
3.	Teknis mesin dan <i>maintenance</i>	<i>Maintenance</i>	39	39	100%
4.	Pelatihan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> karyawan	Karyawan baru di setiap divisi	18	18	100%

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Jaya Setia Plastik Demak diantaranya adalah pelatihan administrasi dengan jumlah karyawan yang mengikuti adalah 5 karyawan atau dalam persentase sebesar 33% dari jumlah seluruh karyawan di divisi administrasi. Kemudian, pelatihan *quality control* dengan jumlah karyawan yang mengikuti adalah 13 karyawan atau dalam persentase sebesar 48% karyawan yang ada di divisi *quality control*. Selain itu, PT. Jaya Setia Plastik Demak mengadakan pelatihan teknis mesin dan *maintenance* dan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* yang masing-masing diikuti oleh 39 dan 18 karyawan atau dalam persentase sebesar 100% dari jumlah karyawan di divisi tersebut.

Faktor lain yang turut berperan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik. Trisnawati dan Saefullah (2008:71) mengemukakan beberapa aspek dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi dari karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Kompetensi Karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak Berdasarkan Pendidikan

No	Divisi	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	Administrasi	S1	3
2.	Produksi	SMA / SMK	156
		D3	62
		S1	11
3.	<i>Marketing</i>	S1	26
4.	<i>Quality Control</i>	D3	11
		S1	16
5.	<i>Maintenance</i>	SMA / SMK	18
		S1	21

Sumber: Data yang diolah, 2019.

Pada tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa kompetensi karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak dengan pendidikan SMA / SMK berjumlah 174 karyawan terbagi dalam divisi produksi dan *maintenance* masing-masing 156 dan 18 karyawan. Kompetensi karyawan dengan pendidikan D3 berjumlah 73 karyawan yang terbagi dalam divisi produksi dan *quality control*, masing-masing berjumlah 62 karyawan pada divisi produksi dan 11 karyawan pada divisi *quality control*. Selain itu, kompetensi karyawan pada PT. Jaya Setia Plastik dengan pendidikan S1 berjumlah 77 karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi, yaitu divisi administrasi berjumlah 3 karyawan, divisi produksi berjumlah 11 karyawan, divisi *marketing* berjumlah 26 karyawan, divisi *quality control* sebanyak 16 karyawan dan di divisi *maintenance* sebanyak 21 karyawan.

Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna

bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2009:100). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektifitas kerja organisasi dan akan memudahkan pimpinan dalam memahami organisasi di mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik. Oleh karena itu, tentunya PT. Jaya Setia Plastik Demak perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawannya karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan. Dengan penciptaan dan pengembangan budaya kerja perusahaan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi bagi efektifitas perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di PT. Jaya Setia Plastik Demak adalah pembagian kerja karyawan. Tugas yang seharusnya dimiliki setiap karyawan dan diselesaikan, terkadang karyawan memberikan sebagian tugasnya kepada rekan kerja mereka karena merasa sulit menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan ternyata tugas yang didapat terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain itu kompetensi yang mereka miliki kurang. Maka dari itu pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan dikarenakan teknologi yang digunakan PT. Jaya Setia Plastik Demak semakin canggih. Sehingga diharapkan dengan adanya pelatihan maka karyawan akan menjadi lebih kompeten dan profesional dalam mengerjakan tugas mereka dan efektivitas kerja karyawan semakin meningkat. Budaya organisasi PT. Jaya Setia Plastik Demak yang sedang bermasalah adalah

kurang terjalinnya hubungan antara pimpinan dan karyawannya. Adanya hubungan yang kurang sehat tersebut menjadikan efektivitas kerja karyawan terganggu.

Penelitian-penelitian mengenai efektivitas kerja karyawan telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Amrita, dkk (2013) menyatakan bahwa pelaksanaan pembagian kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Ainiyah, dkk (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pinem (2015) tentang pelatihan karyawan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja. Lain halnya dengan penelitian Gabriyella, dkk (2018) yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Penelitian tentang kompetensi karyawan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja yang dilakukan oleh Girsang (2016) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya jika kompetensi karyawan didalam perusahaan meningkat maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumampow (2017) bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas.

Penelitian mengenai budaya organisasi yang mempengaruhi efektivitas kerja oleh Kultsum (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian

oleh Girsang (2016) bahwa budaya organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Artinya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan akan mendukung efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah memiliki sasaran yang tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Efektivitas karyawan pada prinsipnya adalah karyawan didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Semakin berkembangnya sarana dan prasarana untuk mendukung perusahaan menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik disamping pembagian kerja, pelatihan dan budaya organisasi yang sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut. Hal ini masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan proses pembagian kerja yang belum sesuai dengan kompetensi yang ada karena adanya teknologi baru yang digunakan di PT. Jaya Setia Plastik Demak. Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, PELATIHAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. JAYA SETIA PLASTIK DEMAK.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1.** Variabel independen terdiri dari pembagian kerja, pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi adapun variabel dependen adalah efektivitas kerja.

1.2.2. Penelitian mengambil obyek di PT. Jaya Setia Plastik Demak.

1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jaya Setia Plastik Demak.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan bulan Januari-April 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Kendala yang ada di PT. Plastik Demak yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Pembagian kerja pada PT. Jaya Setia Plastik masih tidak sesuai dengan pendidikan karyawan, seperti pada divisi *maintenance* yang masih terdapat karyawan dengan pendidikan SMA.
- b. Salah satu pelatihan yang diadakan oleh PT. Jaya Setia Plastik adalah pelatihan administrasi dan pelaporan keuangan yang mana belum merata bagi karyawan pada divisi administrasi. Persentase kehadiran lebih kecil dibanding pelatihan yang lain, yaitu 33%
- c. Penilaian kompetensi karyawan PT. Jaya Setia Plastik didasarkan pada pendidikan karyawan saja, sehingga beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena bidang yang dikuasai tidak sesuai dengan pembagian kerja yang didapat.
- d. Terkendalanya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat karyawan yang belum memahami tentang nilai-nilai mengenai kriteria keberhasilan organisasi, seperti beberapa karyawan masuk kerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh pembagian kerja, pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak.
- 1.4.2. Menguji pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak.
- 1.4.3. Menguji pengaruh pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.4. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak

1.4.5. Menguji pengaruh pembagian kerja, pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Setia Plastik Demak secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis efektivitas kerja karyawan terutama untuk meningkatkan pembagian kerja, pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi.